



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada KUD Pakis)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Putri Rahmatania

NPM. 21701081158



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

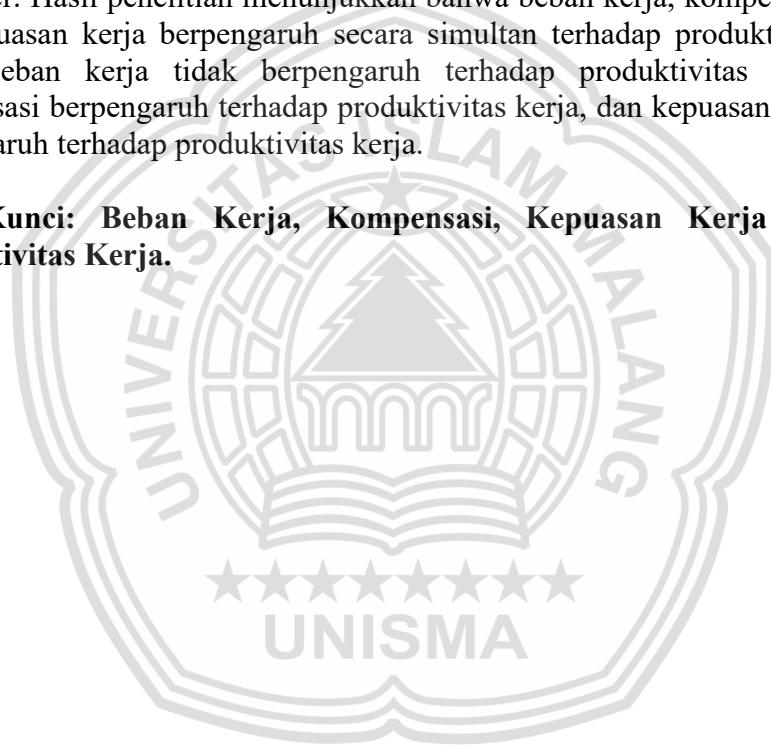
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di KUD Pakis secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Pakis. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan KUD Pakis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan software SPSS 20. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

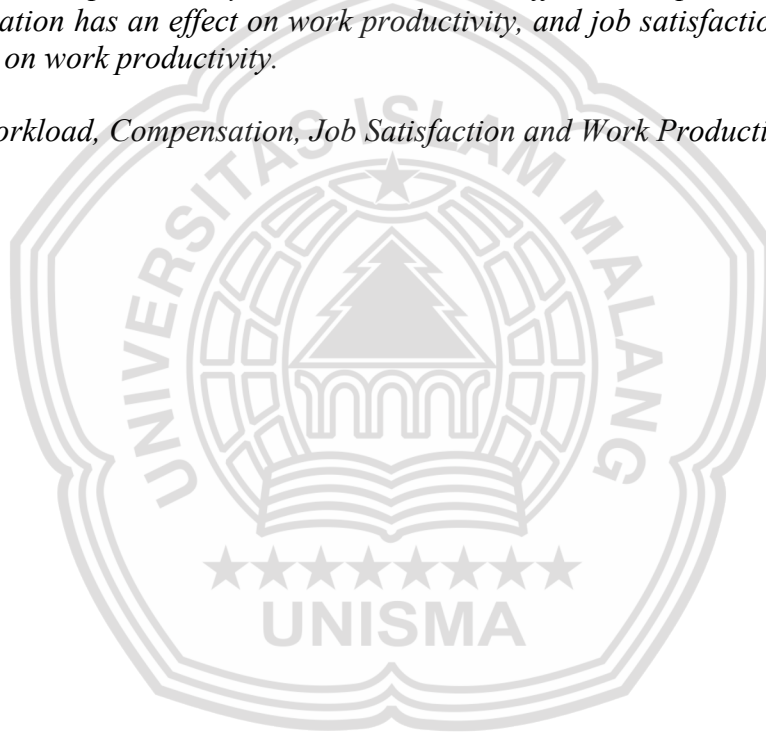
Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, compensation and job satisfaction on work productivity at KUD Pakis simultaneously or partially. This research uses quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were employees of KUD Pakis. The sample in this study was 33 employees of KUD Pakis. The sampling technique used was saturated sample or total sampling. Data analysis used multiple linear regression analysis processed with SPSS 20 software. The data collection method used was a questionnaire. The results showed that workload, compensation, and job satisfaction simultaneously influence work productivity, workload does not affect work productivity, compensation has an effect on work productivity, and job satisfaction has an effect on work productivity.

Keywords: *Workload, Compensation, Job Satisfaction and Work Productivity.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah memasuki masa revolusi industri 4.0 munculnya revolusi industri 4.0 memberikan dampak besar bagi sumber daya manusia, pada era revolusi industri 4.0 akan mengambil ahli peran dari manusia dan digantikan dengan mesin, hal ini membuat pengurangan tenaga kerja sumber daya manusia secara besar-besaran dan mengakibatkan semakin meningkatnya pengangguran. Hal yang perlu dilakukan dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam *skill*, kemampuan, pengetahuan, keterampilan agar dapat beradaptasi dengan era revolusi industri 4.0. Seberapa canggih kemampuan komputer, mesin dan robot dalam mengambil alih peran manusia, peran manusia tetap sangat penting, dalam hal ilmu pengetahuan dan perasaan menjadi kekuatan utama bagi sumber daya manusia.

Di masa pandemi Covid-19 yang melanda seluruh negara di belahan dunia memberikan dampak terhadap segala tak sektor tidak terkecuali pada sektor perekonomian serta industri. Banyak perusahaan yang memilih gulung tikar maupun merumahkan pegawai yang selama ini sudah bekerja di perusahaan tersebut. Selain perusahaan, kondisi pandemi saat ini juga memberikan dampak terhadap pemerintah selain dari sisi ancaman kesehatan

masyarakat namun sektor perekonomian juga terkena dampak, di tengah kondisi pandemi saat ini kebutuhan pangan semakin meningkat sedangkan disisi lain pasokan produksi, distribusi, maupun konsumsi bahan pangan diharapkan tetap terjaga agar tidak mengalami kelangkaan.

Sehingga untuk mengantisipasi hal tersebut perlu adanya peran serta dari Koperasi Unit Desa (KUD) untuk membantu pemerintah memastikan ketersediaan stok kebutuhan pangan bagi masyarakat. Dimasa sekarang KUD dituntut eksis untuk mewujudkan swasembada pangan yang berkelanjutan. Terlebih dengan grafik kasus corona yang semakin meningkat membuat perhatian terhadap ketahanan pangan menjadi prioritas utama.

Untuk menunjang hal tersebut maka perlu adanya peran produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan KUD. Produktivitas merupakan ukuran produktivitas dengan membandingkan hasil dan masukan. Menghasilkan produktivitas yang baik maka perlu memperhatikan faktor yang dapat memicu rendahnya tingkat produktivitas dari pegawai seperti beban kerja.

Pembebanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dari individu karyawan akan menghasilkan produktivitas yang rendah. Selain itu adanya beban kerja yang terlalu tinggi maupun beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan karena beban kerja yang tinggi membuat pegawai kelelahan, sedangkan dengan beban kerja yang terlalu rendah akan membuat pegawai menjadi bermalas-malas. Maka perlu adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan produktivitas dari karyawan KUD.

Pemberian beban kerja yang sesuai juga perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Selain perlunya memperhatikan beban kerja pegawai, untuk memicu produktivitas yang tinggi dari pegawai maka perlu memperhatikan kompensasi yang didapatkan oleh pegawai, dengan adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diterima pegawai akan membuat pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam penyelesaian tugas sehingga produktivitas yang dihasilkan juga tidak maksimal. Kompensasi karyawan adalah bentuk pemberian pembayaran atau hadiah kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan organisasi terhadap individu atas kontribusinya dalam organisasi (Panggabean, 2013:176).

Apabila kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung akan mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan pegawai rendah. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu hal yang perlu untuk karyawan dan membuat peningkatan produktivitas kerja karyawan, dalam upaya pemberian kompensasi untuk dapat memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dan lebih produktivitas dalam bekerja untuk meningkatkan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Karyawan mempunyai harapan untuk mendapatkan timbal balik terpenuhinya hak dari perusahaan seperti mendapatkan uang merupakan salah satu dari banyak hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Bagi karyawan produktivitas kerja yang tinggi juga sebagai jembatan untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi, seperti meningkatkan gaji, mendapatkan bonus, mendapatkan promosi kenaikan jabatan, dan sebaliknya

produktivitas rendah maka karyawan akan kehilangan haknya atau akan kehilangan kompensasi yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan puas dan suka terhadap pekerjaan, pada organisasi atau perusahaan kepuasan kerja sangat diperhatikan karena menyangkut kesejahteraan karyawan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja biasanya bersifat individu tiap-tiap karyawan. Karyawan yang bekerja dengan senang semangat maka bisa dikatakan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya.

Sejauh menyangkut pekerjaan, kepuasan kerja mengacu pada kepuasan kerja yang dinikmati dengan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan dan perlengkapan kerja di tempat kerja. (Nuraini, 2013:114). Ketika seorang karyawan puas dengan pekerjaan maka karyawan tersebut akan senang ketika melakukan pekerjaan dan akan membuat produktivitas kerja semakin tinggi.

Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis merupakan badan usaha berbentuk koperasi yang berdiri sejak tahun 1973. Koperasi yang beranggotakan orang per orang atau kelompok yang berbadan hukum dengan berkegiatan berlandaskan prinsip koperasi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Pada Koperasi Unit Desa Pakis (KUD) juga mendapatkan dampak dari masalah pandemi covid ini yang memengaruhi produktivitas kerja pada KUD Pakis. Pada KUD Pakis mendapatkan dampak dari pandemi tersebut.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa efisiensi kerja juga bisa dilihat sebagai hasil dari kerja karyawan, produktivitas kerja yang tinggi dapat membuat organisasi atau perusahaan mendapat keuntungan. Jadi dari pihak manajemen organisasi atau perusahaan harus memikirkan cara untuk

meningkat produktivitas kerja dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dapat dikatakan saling menguntungkan dan tidak merugikan salah satu pihak.

Kemudian memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan, jika kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan puas dengan pekerjaan dan membuat kepuasan kerja karyawan tinggi yang mengakibatkan karyawan menjadi semangat dan dapat membuat produktivitas kerja menjadi tinggi.

Dari pernyataan diatas yang sangat relevan maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja studi kasus pada KUD Pakis Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat ditentukan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian dengan baik maka harus mempunyai tujuan, adapun tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang akan didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini memberikan berkontribusi secara ilmiah, penerapan teori dari perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Menjadi referensi tambahan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai informasi yang dapat membantu penelitian sejenis di masa depan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat sebagai pengetahuan baru dan sebagai pelengkap, pembanding bagi penelitian peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat memberikan bahan pelengkap untuk pemahaman pengaruh beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan dapat membantu perusahaan agar dapat mengevaluasi dan meningkatkan produktivitas kerja dan dapat digunakan perusahaan sebagai pertimbangan faktor-faktor yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Hasil penelitian menyatakan pada variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis.
2. Hasil penelitian menyatakan pada variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis.
3. Hasil penelitian menyatakan pada variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis.
4. Hasil penelitian menyatakan pada variabel kepuasan kerja berorganisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di KUD Pakis, jadi hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuisisioner.

3. Variabel bebas yang digunakan untuk meneliti yaitu beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja hanya memiliki kontribusi sebesar 41,1% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja, yang diterima 58,9% didukung faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan penelitian ini sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga perlu adanya saran dan pendapat antara lain:

1. Bagi KUD Pakis
 - a. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja namun pihak KUD Pakis perlu untuk mengerti dan mengetahui beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.
 - b. Kompensasi harus dipertahankan dan ditingkatkan sesuai dengan hak karyawan, karena sangat penting bagi karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan
 - c. Kepuasan Kerja perlu adanya untuk menjadikan tempat kerja nyaman mungkin dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan karyawan dan juga hubungan baik antar karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian, diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah, mengurangi, dan mengganti variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Koperasi Unit Desa Pakis untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Issn*, 2 (1), 67-77.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Peneliti*. Jakarta: Bina Aksara.
- Artandi, F. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*. 6 (1), 37.
- Asita, A. D. N. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *Simki-Economic*. 1 (1), 1-15.
- Fandi, A. R, Widiana, M. E dan Istanti, E. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3 (3), 95-107.
- Fitria dan Kartini. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. 1 (2), 95-107.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jumantoro, R, Farida, U, dan Santoso, A. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*. 3 (1), 106-117.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- LinovHR. 2020. *Apa Itu Revolusi Industri 4.0 & Bagaimana Mengatasinya?*, (online), <https://www.linovhr.com/revolusi-industri-4-0/> diakses pada tanggal 8 Desember 2020.
- Mafra, N. U. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 2 (2), 9-21.
- Mahendrawan, G, dan Indrawati, A. D. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4 (11), 3936-3961.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mulyana, AZ. 2010. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Musdalifah, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. *JOM FISIP*. 4 (2), 1-21.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan AiniSyam.
- Panggabean, Mutiara S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pudjiastuti, R. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di SUB Rayon Bangsri Kabupaten Jepara. *Jurnal Penelitian Sains*. 4 (2), 59-70.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 744-755.
- Ruslan, R. 2007. *Manajemen Publik Relation dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S, dan Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Malang Press.
- Sutrisno, E, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Enam. Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tanri, L. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tiga Permata. *Jurnal Agora*. 6 (2), 1-6.
- Tilaar, N. R. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utar. *Jurnal EMBA*. 5 (2), 2070-2078.
- Widodo, E, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

